

Eindrapportage AVV Nieuwe cao Retail Non-Food

Utrecht, 17 augustus 2022

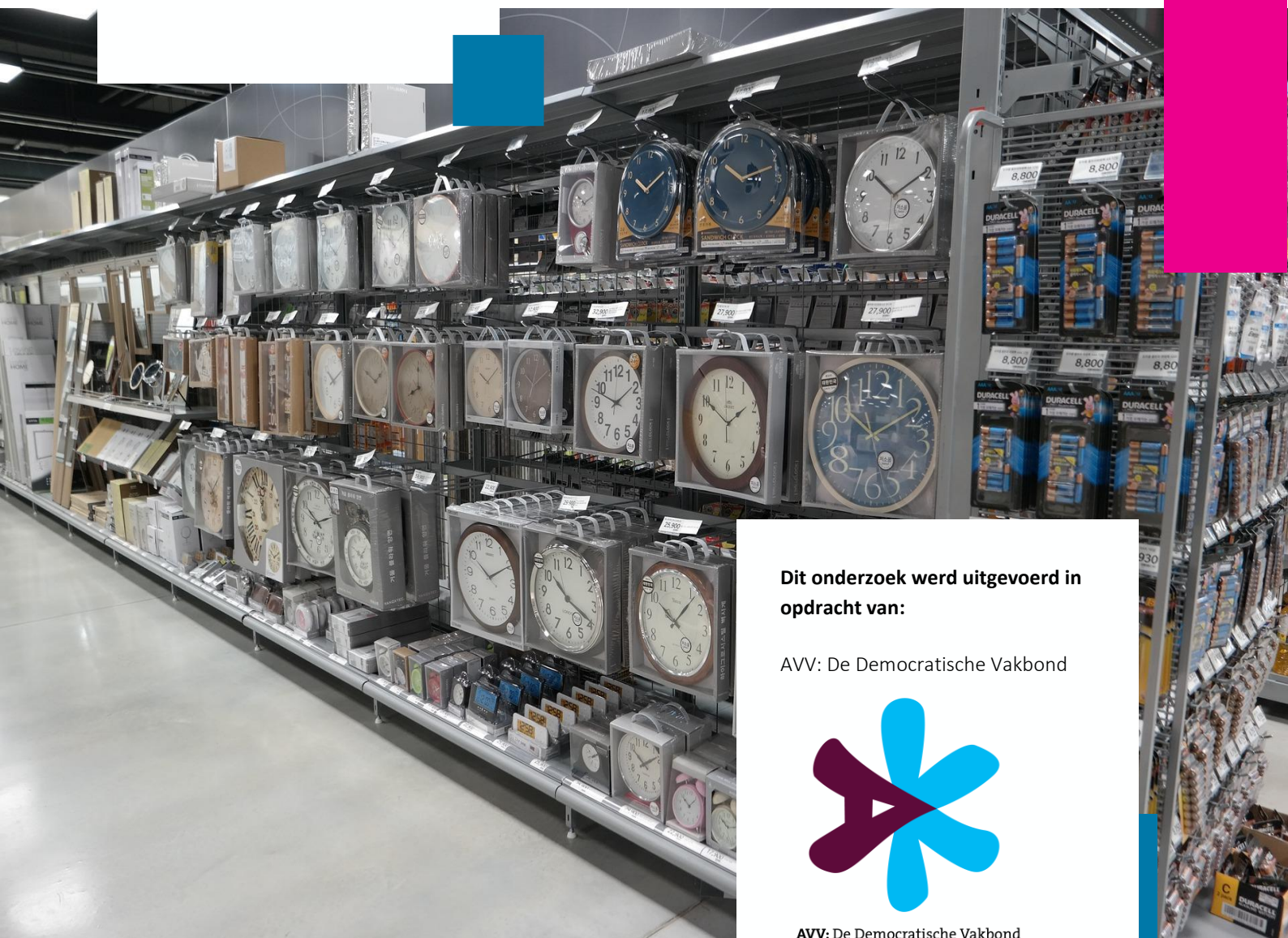


labyrinth onderzoek & advies

Auteurs

Lianne Straver

Jan-Jaap van Eerten



Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

© 2022 Labyrinth Onderzoek & Advies

Amerikalaan 203
3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91

E: info@labyrinthonderzoek.nl

W: www.labyrinthonderzoek.nl

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoudsopgave

1	Introductie	4
1.1.	Aanleiding	4
1.2.	Achtergrond	4
1.3.	Methode	4
2	Resultaten	6
2.1	Resultaat stemming	6
2.2	Redenen voor negatieve stem	6
2.3.	Suggesties volgende cao	7
	Bijlage 1: Open antwoorden	8

1

Introductie

1.1. Aanleiding

AVV heeft een onderhandelaarsresultaat bereikt binnen de sector Retail Non-food. AVV heeft een stemming uitgezet binnen de sector om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen de gemaakte afspraken stemmen. De uitslag van de stemming bepaalt of AVV de cao zal ondertekenen. Het gaat hierbij voornamelijk om de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder pas tekenen als de meerderheid voor heeft gestemd. Indien de meerderheid tegen stemt, is de bestuurder niet gemachtigd te tekenen.

1.2. Achtergrond

Labyrinth Onderzoek & Advies is gevraagd een stemming te organiseren onder de werknemers van de sector Retail Non-Food. Het onderhandelaarsresultaat voor de nieuwe cao van de sector Retail Non-Food bevat de volgende hoofdpunten:

- Er is een loonsverhoging van 4,36% op 1 juli voor degenen die minder verdienen dan het (oude) schaalmaximum. Ook voor de (meeste) bovenschalligen bevat deze cao een loonstijging);
- De looptijd bedraagt zes maanden.

1.3. Methode

De stemprocedure ging als volgt. Medewerkers die geregistreerd stonden voor het cao-panel van AVV ontvingen een mail met een link naar de persoonlijke stempagina. Op deze stempagina kon de medewerker alle informatie over de gemaakte afspraken vinden en zijn of haar telefoonnummer in een online formulier invullen, waarna een verificatiecode per sms werd verstuurd. Na het bevestigen van de verificatiecode werd men doorgestuurd naar de online stemming van Labyrinth. Medewerkers die eerder deel hadden genomen aan een stemming van AVV Retail Non-food en hetzelfde telefoonnummer invoerde hoefden niet nogmaals hun telefoonnummer te verifiëren middels een sms-code. Als men de mail niet ontvangen had, kon men per mail of telefonisch contact opnemen met AVV.

Indien een medewerker nog niet geregistreerd was, kon men zich aanmelden via de webpagina van de sector Retail Non-food. Hier kreeg men meer informatie over de stemming en na het invullen van het online inschrijfformulier werd men doorgestuurd naar een webpagina waar men de ontvangen sms-code moest invullen. Na het verifiëren van de sms-code kon de medewerker direct door naar de online stemming.

De online stemming zag er als volgt uit. De eerste vraag luidde: ‘Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?’, waarbij de medewerker kon kiezen uit ‘positief’, ‘negatief’ en ‘neutraal’. Indien men neutraal stemde, werd de stem niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legde zich dan neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Indien men aangaf negatief tegenover de afspraken te staan kreeg men de volgende vraag: ‘Je hebt tegen de afspraken

gestemd. Zou je hieronder willen aangeven, wat voor jou de belangrijkste reden is waarom je tegen hebt gestemd?'. Men kon hierbij kiezen uit de antwoordcategorieën 'loonstijging' en 'looptijd', of zelf een reden invullen. Tot slot is aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao.

De online stemming over de afspraken stond open van dinsdag 14 juni tot en met vrijdag 24 juni.

Om dubbele en ongeldige stemmen tegen te gaan is er een controle gedaan op dubbele e-mailadressen en voor- en achternamen. Hieruit bleek geen enkele medewerker meerdere malen gestemd te hebben.

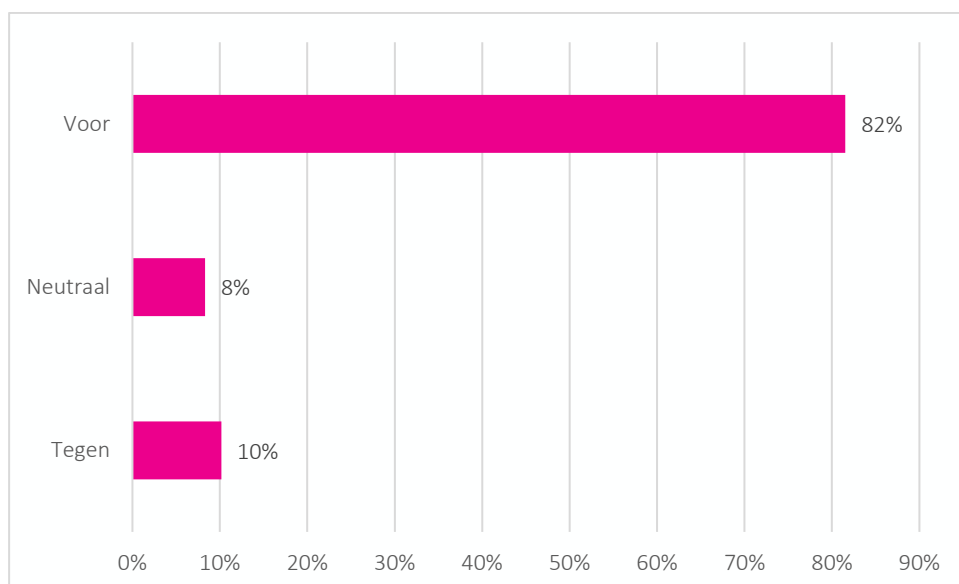
2

Resultaten

2.1 Resultaat stemming

In totaal zijn er 915 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao Retail Non-food. In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming getoond. Van de 915 stemmen hebben 746 medewerkers (82%) voor de gemaakte afspraken gestemd en 93 (10%) tegen. Daarnaast hebben 76 medewerkers 'neutraal' gestemd (8%), waarbij zij zich uiteindelijk neerlegden bij de meerderheid van de stemmen.

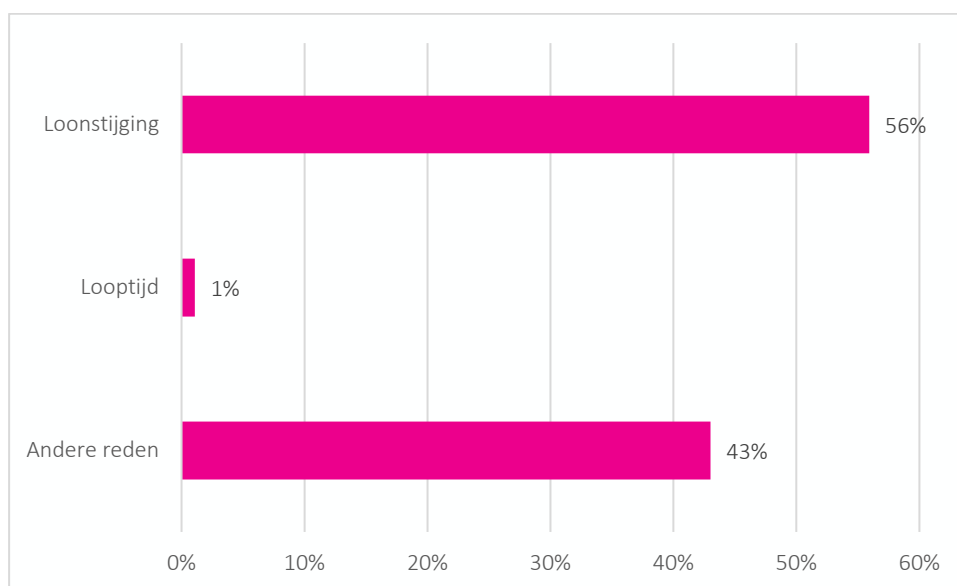
Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (n= 915)



2.2 Redenen voor negatieve stem

Vervolgens kregen de medewerkers die een stem tegen hadden uitgebracht de vraag wat de belangrijkste reden was dat zij tegen stemden. Alle 93 werknemers die tegen stemden hebben een reden opgegeven waarom zij tegen hebben gestemd. Binnen deze groep gaven 52 mensen (56%) aan dit te doen vanwege te weinig loonsverhoging en één (1%) vanwege redenen omtrent looptijd (zie Figuur 2). Ook kreeg men de optie zelf een reden in te vullen. Daar hebben 40 medewerkers gebruik van gemaakt. Uit de meeste van de open antwoorden blijkt onvrede met de loonstijgingsregeling dan wel eenmalige uitkering, en het onderscheid dat wordt gehanteerd tussen onder- en bovenschalige medewerkers. Een ander terugkerend antwoord toont ontevredenheid met de regeling van reiskosten. Een overzicht van alle open antwoorden is te vinden in Tabel 1 in Bijlage 1.

Figuur 2: Waarom ben je tegen de gemaakte afspraken voor de nieuwe cao Retail Non-Food? (n= 93)



2.3. Suggesties volgende cao

Afsluitend is open bevraagd welke arbeidsvoorwaarden medewerkers belangrijk vinden om te regelen. Salariëring en loonstijging worden verreweg het vaakst genoemd. Daarna volgt (verbetering van) de reiskostenregeling. Andere antwoorden die meermaals terugkomen hebben betrekking op de werkdruk en werk/privé balans en (toeslag)regelingen voor het werken op zondagen, feestdagen en koopavonden. Er zijn daarnaast nog diverse arbeidsvoorwaarden dan wel -condities die in mindere mate aan bod komen. Tabel 2 in Bijlage 1 biedt een overzicht van alle open antwoorden.

Bijlage 1:

Open antwoorden

In de bijlage zijn verschillende namen van personen en bedrijven weggehaald als die ongewenst te herleiden zijn tot individuen. Dit is kenbaar gemaakt door een omschrijving tussen rechte haken te plaatsen: [...].

Tabel 1: Toelichting tegen stem (n=93)

bovenschaligen krijgen wederom geen structurele verhoging
Cao wordt neergezet als een grote verandering, echter is dit het niet.
Dat bovenschalig nauwelijks meegroeit met de normale schalen.
Dat de misstand dat bij een 37 urige werkweek, de meeruren 38,39,40 zwaarder worden belast en er daardoor netto minder overblijft. Het zou op z'n minst als overuren betaald moeten worden, zodat deze lagere netto beloning wordt gecompenseerd
Dat mensen die meer dan 4000 euro verdienen maar 1,8% krijgen en de rest 4,3%. Mensen die meer dan 4000 euro verdienen hebben ook te maken met een flinke inflatie, niet alleen de mensen met een loon onder de 4000 euro,
De eenmalige uitkering en geen blijvende loonstijging voor bovenschaligen
De laatst 10/12 jaar in mijn bruto salaris door deze afspraken NUL gestegen omdat ik bovenschalig verdien ter vergelijk de lagere lonen zijn meer dan 7% gestegen en het minimumloon ruim € 300. Ik sta net voor mijn pensioen en voel me bestolen door deze afspraken. Want dit heeft invloed de rest van mijn leven.
De reiskostenvergoeding is al jaren hetzelfde, hier wordt niet over gesproken. Als je een ietwat meer verdiend dan cao en je krijgt af en toe een minuscule bonus vis je weer achter het net
Geen 80-90-100 regeling en geen goede onderhandeling voor bovenschaligen
geen onderscheid in bovenschalige maken het is een cao
Geen stijging voor de bovenschalige werknemers is niet akkoord
het bovenschalig resultaat
Het is een leeg cao
Ik lees niets over reiskosten, terwijl dat juist nu best een issue is. Op dit moment kost het mij ca. €200 per maand meer om op mijn werk te komen en dat zal de loonstijging niet niet oplossen. Daarnaast is de werkdruk door personeelstekorten dusdanig hoog geworden de laatste 2 jaren. Ook hier had wel iets over besproken mogen worden.
Ik vind dat verplicht moet worden dar bovenschalige automatisch ook een cao verhoging moeten krijgen
Ik vind gezien het leven nu dat ondanks dat het flink gestegen is meer omhoog kan en dat er naar de reiskostenvergoedingen gekeken moet worden en reistijd voor als je uitgeleend word aan andere winkel ik vijd dat dat in het geheel vergoed zou moeten worden.
Ik wil een structurele loonsverhoging en geen eenmalige

In tien jaar tijd een cao verhoging van 0,46 cent per uur (en dit is incl. de verhoogde wml) Hier redder wij het niet mee. De inflatie, stijgende energie prijzen, stijgende benzine prijzen. Dit komt niet in de buurt van de Europese adviezen van 14 euro per uur. De cao verhoging moet hoger ingezet worden. En 2 euro voor thuiswerkvergoeding??? Kijk eens naar de werknemers die in de winkel werken, het kost ons geld om op het werk te komen omdat er geen reiskostenvergoeding voor ons in de cao staan. Dit is een belangrijk en eerlijk punt om in de nieuwe cao op te nemen!! Hoop op een goede afloop voor een betere cao.. Laat het werken in een winkel weer aantrekkelijk worden...

Je werkgever mag deze eenmalige uitkering wel verrekenen met in 2022 gegeven verhogingen, bonussen of provisies. Ik vind dit raar. Hoezo kan dit verrekend worden met een bonus die reeds uitgekeerd is. Tevens vind ik het een minimale verhoging van bovenschalligen.

Knip tussen schallonen en reële lonen

Looncompensatie eenmalig voor bovenschallige is schandalig wij willen gewoon een hoger uurloon! Ik werk al 25 jaar voor hetzelfde uurloon van 11,84 ik ben er helemaal klaar mee!

loonstijging niet voor iedereen.

Loonstijging die weer niet voor mij telt, ik heb al minstens 7 jaar geen stuiver erbij gekregen

Loonstijging en ontbreken verplichte reiskostenvergoeding

Loonstijging moet voor iedereen zijn, ook voor boven schaal en boven 4000 bruto

Loonstijging veel te weinig ivm inflatie 10% en km vergoeding is schandalig laag!!! 0.12 per km met een benzine prijs van €2,30. We zijn met ALLES te duur behalve onze lonen laten we deze ook 10% boven marktconform leggen!

Loonstijging zou ook moeten gelden voor bovenschalligen. Ook daar stijgen de huren, energie, brandstof, en de rest. Evenredige stijging, ook in loon.

loonsverhoging is wettelijk geregeld(WML) dus is er toch geen echte loonsverhoging !

Niet genoeg loonstijging

Niet iedereen komt in aanmerking voor de loonsverhoging. En een eenmalige tegemoetkoming dekt de stijgende kosten van het leven niet op langere termijn.

Niet in verhouding met inflatie

Ook voor de bovenschallige is alles duurder en zitten met de inflatie . Deze krijgen alleen maar een eenmalige verhoging. Dit is niet terecht.

Salarisverhogingen/aanpassingen wederom niet voor alle medewerkers. Inflatie is voor iedereen van toepassing!

scheiding in boveschallige en schallige medewerkers. CAO loonstijging dient voor iedereen gelijk te zijn

slecht voor ons omdat [bedrijf] al boven cao schalen zit. Daarom geen 4,36 voor ons.

Stap nou eens af van een MBO loongebouw!! . Krijg al jaren niks want bovenschallig..

te weinig loon stijging

Val in het bovenschallig loon dus geen stijging terwijl ook mijn kosten stijgen.

Waarom is er geen verhoging voor medewerkers boven 4000, deze groep waar ik ook onderdeel van uitmaak heeft al jaren geen stijging gehad, dit is voor mij onacceptabel, gelukkig is er voor de lagerbetaalden wel eens een fatsoenlijke stijging

wederom val ik buiten de boot na 10 jaar bovenschallig te zijn geweest zit ik nu net 1 jaar op maximum en krijg ik daarom geen verhoging. Wat een schandalige voorwaarde.

Tabel 2: Suggesties voor een volgend cao (n=203)

- betaald zorgverlof. - verbetering werk- privé balans. Loonsverhoging
- Fietsvergoedingen - Sportvergoedingen, voor sport abonnementen - Stoppen met de T.V.T uren, dit brengt veel stress mee.
- Geen knip meer maar gelijke voorwaarden voor bovenschaligen zodat zij voortaan standaard meeprofiteren van CAO-verhogingen. - Loonsverhoging ter compensatie inflatie. - Thuiswerkvergoeding.
- Hogere salaris - Meer aandacht voor declaraties. - Kosten die gemaakt worden door medewerkers waar helemaal niets mee gedaan word. - Belasting wat op je loonstrook afgaat, te hoog!
- Na 10 jaar geen cao- verhoging te hebben gehad is het nu tijd dat we richting de 14 euro per uur gaan. - Reiskostenvergoeding!! - Uitbetaling langer vasthouden personeel na sluitingstijd. - Bandbreedte eraf!! We willen geen coronacorvee meer!!
- reiskostenvergoeding
- Salarisaanpassingen voor iedereen van toepassing. - Reiskosten gerelateerd aan inflatie. - Juiste balans werk-privé. - Extra beloning werken op zon- en feestdagen.
-Bandbreedte regeling vind ik erg belangrijk. -Betere uitleg en indeling van functiegroepen/loonschalen, misschien met een soort tool erbij - loonsverhoging, ook in de 'hogere loonschalen' - fietsplan
-Geen bevroren lonen meer. Zodat iedereen er wat bij krijgt en niet slechts een doelgroep binnen het bedrijf -Werkdruk moet omlaag in [bedrijf] - zomervakantie 6,7,8 maanden van tevoren aanvragen is echt belachelijk en dat moet niet meer mogen.
-Hogere lonen conform inflatie. -Toeslagen op zondagen, koopavond (donderdag) -Uren dat je eerder aanwezig moet zijn, of langer door moet werken uitbetaald krijgen.
-Werktijden -Secundaire arbeidsvoorwaarden -Leeftijdsggericht beleid
* hogere % indexering * betere thuiswerkvergoeding (verschillende teams, verschillende werkzaamheden en thuiswerkrouines) * betere toeslagen vakantieperiodes
*Extra kijken naar diegene die werkelijk al vanaf 2008 stil staan met het salaris. Dan heb ik het over een uursalaris tussen de €11,00 en €12,00. *Naar de indeling kijken van de groepen A-B-C etc.
*Loonstijging naar minimaal €14 per uur. *Reiskosten vergoeding van minimaal 0.19cper km, *kerstpakketten of attenties *Doorlopende personeels korting minimaal 20% *Gezonde opties van maaltijden *Betere werk /privé balas
1)Werkgevers betalen mee aan inflatie.
4.36% salaris extra, is Inc. Stijging minimum loon, dus niet iets wat het cai bereikt. 2.5% is wat er bereikt is, is niet veel vergeleken andere afgesloten cao's, als je het beste voort zou hebben met de mensen voor wie je het cao maakt zou je eerlijk zijn. Volgende keer FNV er maar bij betrekken.
55-jarige geen avonddiensten meer hoeft te draaien.
Aangezien de belasting zo hoog is op +uren zou er een maximum aantal +uren moeten komen waar werkgevers zich aan moeten houden, zodat medewerkers niet zoveel extra uren hoeven te draaien waar ze minder dan de helft van uitbetaald krijgen. Zeker in de retail is het vaak niet mogelijk om tijd voor tijd op te nemen l.v.m. Bezetting
Aantal uren dat gewerkt wordt reiskostenvergoeding

Alles is duurder geworden maar de lonen stijgen daarvoor tekort dus vind dat de lonen nog hoger zouden moeten ondanks dat het pittig stijgt komen we niet op wat het was.

arbeidsomstandigheden lonen pensioenen

Arbeidstijden en planning en salaris

Arbeidstijdenwet, recht op pauze, deze wordt niet doorbetaald, maar je bent wel op de werkvloer, omdat je vaak alleen werkt,

Arbeidsvoorwaarden met salaris conform de hoedanigheid van de functieomschrijving.

Balans werk- privé Structurele salarisverhogingen

Bandbreedte.

Beloning naar werk

Beloning tegenover verantwoordelijkheid. Mentale belasting van het werk.

Beloning, reiskostenvergoeding, individueel ontwikkelingsbudget Overtime betaald krijgen ipv TVT

Betaalde pauze bonus een keer in het jaar.

Beter loon, betere reiskostenvergoeding

Beter regeling voor 55 plussers. Bijvoorbeeld een zaterdag en/of een koopavond minder werken in de maand.

Beter salaris Goede balans tussen werk en prive

Beter salaris, retail is momenteel gewoon erg onder betaald.

Betere arbeidsvoorwaarden (zoals een sta op bureau)

Betere lonen voor de retail. Meer kansen in je contract voor een betere werk/prive balans dmv. Meer vakantiedagen en meer recht op flexibiliteit

Betere loonsverhoging Eenmalige uitkeringen 13e maand

Betere regeling voor zondagwerk.

Betere regelingen voor bovenschalige. Niet alleen maar een eenmalige verhoging. De prijzen stijgen ook niet eenmalig en de inflatie al helemaal niet

Betere reiskostenvergoeding

Betere reiskostenvergoeding Pensioenleeftijd omlaag

betere salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden

Betere secundaire arbeidsvoorwaarden zoals hogere korting op zorgverzekering. Fiets/laptop van het werk

Betere thuiswerkvergoeding + het zelf kunnen bepalen wanneer thuis te werken

Betere werk privé balans

Bij een 37 urige werkweek wordt het 38,39 en 40 ste uur niet als overuren betaald maar als meeruren. Deze uren worden meer belast waardoor er netto minder overblijft. Het is toch een misstand als je gevraagd wordt door je werkgever om meer uren te werken en de netto beloning is minder dan alle andere gebruikelijke uren. De suggestie is natuurlijk dat dit op z'n minst gerepareerd wordt.

Bijv. extra vakantie uren. Je zou kunnen afspreken dat er een week extra vakantie wordt gegeven, maar dat er dan twee weken dienen te worden opgenomen in de door werkgever aangegeven periode.

Blijvend Goed loon zodat je kansen krijgt op de woningmarkt.

Bonus of loonsverhoging bij goed functioneren

bovenschalig ook mee in (inflatie) verhogingen

Bovenschaligen altijd (deels) mee met de loonstijging.

Bovenschaligen maar een verhoging van 1,81% en de extra uitkering verrekenen met eventueel extra bonus. Wat haalt dit uit. Inflatie is ruim hoger en salaris staat al geruime tijd stil. voor de volgende onderhandelingen zeker lonen omhoog zeker bij tuicentra die hebben de afgelopen 2 jaar top omzetten gedraaid. Inzetten op een verhoging van 10%

Bovenschaligen mee nemen met de inflatie

Bovenschaligen meenemen in de gewone verhoging van de CAO.

Bovenschaligen ook mee groeien met half jaarlijkse/jaarlijkse salarisverhogingen.

Cao loonsverhoging zonder Knip

Compensatie voor de alsmaar stijgende kosten van levensonderhoud

Compensatie zondag terug naar 200%

Contactpersoon buiten de vestiging mocht het niet veilig voelen. Veiligheid Loon en reiskosten

Dat de + schalen ook mee worden genomen in de CAO verhogingen.

Dat de lonen blijven mee stijgen tijdens een inflatie

Dat de lonen meer mee stijgen met de inflatie. Hogere km vergoedingen in verhouding tot brandstofkosten.

Dat de vergoeding van zondagen teruggaat naar 100% extra vergoeding.

Dat er nog steeds een redelijk groot verschil zit in de bovenschalige

Dat er nu eindelijk is loonsverhoging is voor de winkels!

dat je in een week altijd ergens 2 dagen aaneengesloten vrij bent, dat je onbereikbaar mag zijn voor je werkgever

Dat je sneller een vast contract moet kunnen krijgen bij goed functioneren

Dat werken loont, het is niet de bedoeling dat werkenden amper rond kunnen komen.

Dat werken loont, het kan niet dat zijn dat werkenden amper rond komen

De beloning

de boven schalige zijn bijna allemaal oudere die al jaren geen verhoging van loon hebben gehad.en dat is met de nohow en ervaring die we overbrengen niet hetgeen we verdienen.en dadelijk gaan we met pensioen en dan blijkt dat ons loon niet meer toerijkend is omdat we al jaren stil staan in loon ontwikkeling.dit wordt namelijk dan een minder pensioen voor ons,hoe groot je bijdrage ook is het moet wel lonen voor later maar dit zit er voor ons niet in.

De gemiddelde stijgingen van alles is 15% dus zou van zo een mooi bedrijf graag een eerlijkere loonsverhoging zien en verwachten

De lonen moeten hoe dan ook omhoog. Alles word duurder en van de minimum lonen die wij ontvangen valt niet meer te leven in deze tijd.

De loonschaling goed in kaart te brengen

De loonstijging moet recht doen aan de inflatie. In onze branche is dat al vele jaren niet gecorrigeerd. De loonstijging die nu is afgesproken lijkt heel wat, maar is in werkelijkheid bizar laag. De werkgevers moeten zich echt schamen. Dit is echt uitbuiting in een branche waar keihard gewerkt wordt.

De loonstijging voor mensen die boven in hun schaal zitten is de loonstijging veelste laag we hebben al jarenlang geen fatsoenlijke loonsverhoging gehad naar mijn idee had dit minimaal 4% moeten zijn de kennis op de werk vloer word niet gewaardeerd en zo als bij zo veel bedrijven lopen de mensen met ervaring nu weg naar andere sectoren die wel fatsoenlijke

betalen waar we wel gewaardeerd worden en dan nog maar niet te hebben over de stijgende prijzen van alles waar door het ons wel heel erg moeilijk wordt gemaakt om. met dit loon rond tekomen heb nu 8 collega die al weg zijn gegaan om deze reden als er al iemand voor deze functie te vinden is dan is het iemand zonder ervaring of kennis waar door de extra werk druk weer bij ons terecht komt en wij dus weer meer moeten doen

De oudere werknemer inzicht geven en mee laten kijken hoe je ouder kunt worden richting de gepensioneerde leeftijd. Met lichamelijke of een minder scherpe geest kunnen blijven functioneren. Laat de werkgever daar eens over nadenken en regelingen voor treffen in overleg met de werknemer.

De plus-minuren bij kleine contracten zouden deels gelijk uitbetaald moeten worden. Mogelijkheid van een all in-salaris voor jongeren tot 20 en bij kleine contracten. Uitvoering van de scholingsfaciliteit uit de CAO en de lijst met opleiders.

De reiskosten moet beter aangezien de benzine prijs zeer omhoog is gestegen.

De verplichte lange niet betaalde lunchpauze, moet op de werkvloer blijven en helpen als t nodig is dus vaak geen pauze. Plus 20 a30 min aanwezig zijn voor werktijd begint en na sluiting ook niet betaald.

De voorwaarden voor chauffeurs. Deze zijn nog steeds niet duidelijk beschreven

duidelijke scheiding eerste verkoper als (assistent)manager aanwezig is.

Duidelijkheid bandbreedteregeling. Geen loonstops meer. Waardering werk. Urenregistratie

Duurzaamheid vanuit bedrijf mee financieren privé thuis , zodat voor vele dit doel ook haalbaar is bv 1zonnepaneel

duurzame inzetbaarheid weekend vrij Een leven lang leren Werken in de winkel is een vak. Een structurele salarisverhoging voor ook de bovenschaligen, maar niet de topt functies. Recht op onbereikbaarheid

Een 13e maand

Een dezelfde CAO verhoging voor alle medewerkers.

Een eerlijke beloning, een onderzoek naar de hoogte van de beloning in de sector had al jaren eerder gedaan moeten worden. Indexering voor iedereen (ook voor degenen die boven de (toch al te lage) cao-schaal wordt betaald). Betere werk-privé balans (een bandbreedte van 35% heeft een flinke impact daarop). Betere voorzieningen voor wie dat nodig hebben (telefoon, laptop worden nu niet verstrekt, maar is wel een essentieel iets voor velen, dus moeten dat nu zelf aanschaffen).

Een goed loon

Een goed salaris en waardering

Een goede tegemoetkoming in de reiskosten middels een uniforme regeling welke voor iedereen hetzelfde dienst te zijn. Basis wettelijke norm km vergoeding.

Een hoger loon en betere regeling van ziekte dagen voor mensen met een contract op oproepbasis.

Een hoger loon voor leidinggevend. Het verschil tussen personeel en leiding is veel te klein. Soms is het verschil maar een paar cent.

Een loonstijging die eer doet aan het werk wat we verrichten.

Een loonstijging van 4,36% komt voor een 32-urige werkweek nog niet eens uit op €80 bruto per maand meer. De brandstofkosten, energieprijzen en prijzen voor boodschappen zijn haast allemaal verdubbeld. Het is te zot voor woorden dat een verplichte reiskostenvergoeding niet wordt meegenomen in het geheel. Ik en vele andere collega's rijden 60km per dag voor het werk. Zonder ook maar enige compensatie kan je al snel €200/300 afhalen van het huidige

salaris. Als we dan kijken wat er onderaan de streep overblijft is het alsnog absoluut geen vetpot. Zonder de reiskostenvergoeding verplicht te stellen zijn de werkgevers niet van plan iets van compensatie te geven voor de werknemers die al jaren bij het bedrijf werkzaam zijn. Echter krijgen de nieuwe krachten dit wel voor elkaar. Er moet één lijn getrokken worden en net zoals bij de bloemensector de reiskostenvergoeding worden vermeld in het cao. Een loon van €14 per uur moet ook te regelen zijn. Zeker gezien de huidige omzetten en die in de afgelopen jaren.

Een loonsverhoging vanuit de organisatie, niet alleen de wml correctie en dat verkopen als zijnde een goede afspraak.

Een loonsverhoging voor iedereen

Een reële loonsverhoging en een eventuele tijdelijke stijging in de reiskostenvergoeding. Daarnaast een plan van aanpak om de werkdruk te verlagen en het voor toekomstig personeel weer interessant te maken om in onze sector te komen werken.

Een thuiswerkvergoeding die recht doet aan de totale kosten van het thuis werken. Een betere kilometervergoeding (vooral voor de lagere lonen, zodat naar het werk komen geen geld kost.

Eerlijkere Lonen voor de logistieke sector vd branche

Enkel de loonsverhoging Evt verlichting van werkdruk dmv een extra vakantieweek, mocht dat realistisch zijn

Er kan beter op het klimaat in de winkels gelet worden. In de zomer te heet, in winter koud. Ook de werkkleding zou hier beter op afgestemd kunnen worden. Al heel vaak aangegeven, helaas nog nooit iets van terug gezien

Extra loonsverhogingen, 13e maand/winstdeling, iedereen de keuze geven voor een 37 of 40 uur contract, niet de ene afdeling wel en de andere afdeling niet.

extra ouwe lullen dagen boven de 50 jaar Afschaffen weekend werken / koopavond werken voor boven de 50 jaar Pensioenleeftijd terug na 65 jaar Met pensioen na 40 dienstjaren

Extra voor bhv-ers, loonsverhoging, verhoging in reiskosten

Financieel zoveel mogelijk er voor de werknemers eruit te halen aangezien de inflatie met 10% gestegen is en de stijging voor werknemers ruim 4% is. De koopkracht loopt sterk achteruit zo. Goed voor de werknemers maar ook voor de economie zodat klanten weer genoeg te besteden hebben

Flex-tijden, je weet niet meer waar je aan toe bent!!

Flexibiliteit

Gaat allemaal op te grote afstand nu. In eens is daar een resultaat... Dat is vreemd. Resultaat prima, maar waarom krijg ik deze vraag als er al een resultaat ligt?

Garantie dat medewerkers van tuincentra bij hoge hitte (25+) niet verplicht zijn om te werken.

Geen idee

Geen koopzondagen meer! Het salaris moet een heel stuk omhoog anders houd je geen personeel meer over.

geen opmerkingen voor de rest.

Geen suggesties

Geen wachtdag bij ziekmelding indien je op kantoor werkt.

Geen.

Gelijke loonsverhoging voor iedereen

Gelijktrekken van loonsverhoging percentage, percentage inflatie.

Goed loon. Goede vakantie. Veilige werkomgeving.

Goed loon. Veilige werkomgeving. Goede secundaire arbeidsvoorwaarden.
Goed salaris, dat er ook rekening gehouden wordt dat het leven zelf steeds duurder wordt. En een goede balans in werk en privé.
Goede afspraken over werkdruk.
Goede inflatiecorrectie en reiskostenvergoeding
Goede marktconforme lonen Lonen ook meegaan met prijsinflatie Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer Betere vergoeding bij plaatsvervangende functie
Goede verhouding tussen werk en privé. Mogelijkheden uitbreiden om minder te kunnen gaan werken bij een bepaalde leeftijd.
Goede werk/privé balans. Betere lonen.
Goedemorgen loon Duidelijke afspraken pauzes en ziekte regeling Reiskosten
Graag ook voor bovenschallige een structurele verhoging! Wij leveren al sinds 2008 alleen maar in maar voor ons geldt ook dat niets goedkoper wordt!!!
Graag zou het fijn zijn als de minimumloon omhoog gaat, gezien de huidige financiële situatie.
Graag zou ik hebben dat er naar de reiskosten gekeken kan worden, omdat de benzine nu zo duur is geworden zijn deze niet meer in verhouding
Harde knip voor bovenschalligen eruit halen
Heb ik niet
Het aantal contract uren waar je voor aangenomen bent, dat blijven werken maar door zondagen haal je dit niet meer bij 38 uur. Ondanks dat ik al 26 jaar bij dezelfde werkgever werk. Dan moet t contract aanpast worden, naar minder uur zeggen ze. Maar dat gaat niet, alles is gebaseerd op dit aantal uur. Min uren komen voor m'n rekening....
Het enige wat realistisch moet blijven is het loon tegenover de kosten die er nu meer gemaakt worden. Alles is duurder geworden dus lonen moeten daar in meegroeien.
Het is een mooi resultaat maar met een inflatie van 8,7% en het feit dat we tussen 2016 en 2020 helemaal geen looncompensatie hebben gehad (terwijl de inflatie toen tussen de 1,5-2% jaarlijks lag) is het ook wel echt noodzakelijk. De zondag dient een speciale dag te blijven met extra beloning. Het is niet gunstig (wat beloning betreft) om op feestdagen te werken die vallen op een voor jou normale werkdag. Dat zou anders moeten. Het is even vervelend dat je op zo'n feestdag moet werken en de beloning zou hetzelfde moeten zijn voor iedereen.
Het is een slechte zaak dat alle verhogingen die afgesproken worden alleen maar gelden tot de maxima van de schaal. Dat was bij CBW coa nooit het geval
Het minimum loon voor boven de 21 moet ver omhoog.
Het moet een Salaris verschil tussen oud werknemers en de nieuwe. (bij [bedrijf] iedere krijgt het zelfde Salaris zodra jullie zelfde uren heb, maakt ze niks uit hoe lang je daar gewerkt hebt. Goede ziek melden regels
het salaris moet omhoog voor iedereen behalve kantoor en directeurs enz .. personeel reiskosten vanaf 10km .i v .m met de hoge brandstof kosten
Het vervallen van bandbreedte bij eventuele gedwongen lockdown
hoger basis loon
hoger loon
Hoger loon
hoger minimum inkomen
Hoger salaris

Hoger salaris en niet maar een magere 4%. Trek de lonen gelijk met dat van bijvoorbeeld supermarkten.
Hogere kledingvergoeding
hogere lonen
Hogere lonen
Hogere lonen die minimaal gelijk staan aan de oplopende inflatie. Arbeidsvoorwaarden met betrekking tot ouderschapsverlof toevoegen, aangezien kinderopvang steeds lastiger wordt
Hogere lonen. Betaald krijgen voor de tijd dat je aanwezig bent voordat de winkel open gaat en nadat de winkel is gesloten. I.v.m kassa tellen moet je minstens een kwartier vantevoren aanwezig zijn en na sluiting ook.
Hogere loon
Hogere loon om te voorkomen dat mensen naar andere bedrijven overstappen.
Hogere loon. Omdat werken in een winkel af en toe onderschat word. Wij mogen best betaald worden naar het werk en moeite die wij doen
Hogere loonstijging
hogere reiskostencompensatie, deze is niet meer van deze tijd. lagere afdracht over het vakantie geld. ipv boom vd zaak fiets van de zaak. 3.5% verhoging van salaris
Hogere reiskostenvergoeding. Kijkende naar de huidige inflatie, zou het salaris ook met 8.1 moeten stijgen.
Hogere salarissen Meer waardering naar werk in bonussen
Hogere uurloon
Hogere uurloon Niet te veel avonden per week werken
Home office aanbieden loon verhoging
i.pl. meer geld meer vakantiedagen
Ik ben al 8 jaar niet in loon gestegen dus 1,8% is te weinig voor de winst die ons bedrijf maakt plus inflatie
Ik ben nog steeds van mening dat de mensen die op 1e paasdag ,1e pinksterdag wat een zondag en een feestdag is hier minimaal 250% voor beloond moeten worden. Voor de kerstdagen mag dit wat mij betreft 300%zijn als de eerste of de tweede kerstdag op een zondag valt,vallen ze niet op een zondag dan eerste kerstdag 250% en tweede 200%
Ik hoor als bedrijfsleider veel zorgen over salaris om mij heen. Dit is een zeer goede zet om de collega's te helpen in de strijd tegen de hogere prijzen. Voor de volgende CAO zou ik dit ook adviseren, het brengt rust bij collega's en dit zorgt voor betere resultaten
Ik vind dat het salaris echt een flink stuk omhoog mag. Dit door de extreme werkdruk die wij ervaren. Ook door het enorme personeelstekort. Het is logisch dat mensen liever in een andere sector werken als we het financiële plaatje naast elkaar leggen. Ik werk 40 uur in de week en verdien evenveel als een vriend die 25 uur werkt in een andere sector vergelijkbaar met onze. Ik waardeer elke loonsverhoging maar ik vind dat we zeker 2 euro per uur omhoog mogen gaan.
Ik vind dat verplicht moet worden dar bovenschalgige automatisch ook een cao verhoging moeten krijgen
Ik vind het belangrijk dat de reiskoste vergoedingen meer worden aangezien de benzine prijzen stijgen en het reizen daardoor duurder word.

Ik vind het wel vreemd dat iedereen kan stemmen voor deze cao, ook als je geen lid bent van de vakbond. Het lijkt me juist een mooi moment om de meerwaarde van de vakbond onder de aandacht te brengen en nieuwe leden te werven voor de toekomst.

Ik werk in een tuincentrum. Voor het zware werk en hoge werkdruk verwacht ik in de toekomst wel iets meer loonsverhoging.

In elke winkel tenminste climate controll of airconditioning. Het is momenteel al 23° in onze winkel, en dat word dus alleen nog maar erger. Dit is niet te doen voor zowel de werknemers als de dieren in de winkel.

Kilometervergoeding hoger. Voor de + schalen meer loon. Staan al jaren stil.

Koopzondag niet samen met koopzaterdag

Koopzondagen en koopavonden verminderen of vergoedingen verhogen ipv verlagen. Privé is belangrijk om goed te kunnen (blijven) functioneren op het werk, met een 24uurs maatschappij wordt dat steeds belangrijker. Werknemers zijn niet van elastiek! Een goede balans is belangrijk voor werknemers EN werkgevers, die laatste hebben belang bij een goed functionerende werknemer! Minder zondagen en avonden dragen bij aan een betere balans, en als je die dagen werkt hoort daar een nette vergoeding tegenover te staan.

Kwartier eerder aanwezig op werk uitbetaald krijgen Verdere stijging van het loon ivm inflatie

Langdurige verhoging van salaris. Boven modaal ook meer meegenomen dan huidige voorstel.

Laten bestaan van de zgn ouwe lulle dagen want dit maakt wel degelijk uit en na 65 jaar uitbreiding hiervan. Koopavond na 60 jaar afschaffen of alleen als er op dezelfde dag uren worden gecompenseerd. Bij ons zou je bijvoorbeeld moeten werken van 9:30 tot 21:00 en dat vind ik echt te veel met 66 jaar.

Leeftijds gerelateerde flexibiliteit. Spreiding van uren, minder werken.

Lonen

Lonen blijven achter. Reiskosten te laag.

Lonen conform met de inflatie

Lonen gebaseerd op de inflatie.

Lonen meer mee stijgen met inflatie. Km vergoeding in verhouding met de brandstofkosten.

Lonen moeten meegroeien met algemene inflatie Voornamelijk loon voor hulpkrachten zou gelijk moeten zijn aan andere cao's zodat hulpkrachten een bijbaan kunnen kiezen die ze graag willen doen in plaats van wat het best betaald

Lonen omhoog

Lonen omhoog ook voor medewerkers die nog in de jeugdloonschalen zitten maar van bijzondere meerwaarde zijn.

Loon

Loon Er moet een hoger loon komen voor medewerkers die sleutel dragers zijn. De taken en verantwoordelijkheden van medewerkers die sleutel dragers zijn meer dan de huidige verkoopmedewerkers. Denk aan taken als: Laden en lossen (fysiek zwaar) Bankstorting Dagelijkse kassa administratie (kluis tellen, wisselgeld aanvraag, afromingen.) Dagplanning maken Mail Uren administratie Openen/sluiten winkel (alarmsysteem, weten hoe een ontruiming werkt, BHV) Kunnen werken met afprijs systeem Dagelijkse problemen oplossen bij de kassa, voor collega's en klanten Voor medewerkers bij [bedrijf] bijvoorbeeld is er ook het één en ander veranderd. Wij moeten zelf schoonmaken. -stofzuigen -swifferen -dweilen - spiegels De kosten van een schoonmaker zijn dus bespaart en is boven op ons huidige werk gekomen. Ook het labelen (waveren) werd gedaan in het distributiecentrum dit moeten wij tegenwoordig ook zelf doen. Als laatste wil ik opmerken dat er de afgelopen 2 jaar meerdere

nieuwe software systemen zijn bijgekomen waar medewerkers ook mee moet leren werken. Zoals, bestelsysteem voor klanten, bestelsysteem voor materialen en benodigdheden in de winkel. Systeem voor visual merchandising (waar en hoe presenteer ik artikelen)

Loon , km vergoeding

loon en overleg

loon en reiskosten

Loon en reiskosten

Loon en werkdruk tijdens warmere periodes

Loon inflatie compensatie Zondag vergoeding Loon compensatie huis detailhandel

Loon mee laten stijgen met inflatie en kilometervergoeding verhogen.

loon moet heel veel meer omhoog!! loonsverhoging moet echt gebeuren anders gaan alle mensen weg uit de winkels

loon omhoog

loon op feestdagen

Loon Reiskosten vergoeding Meer dan 7 zaterdagen in een jaar vrij

Loon Vergoeding voor zondag werk

Loon verhoging arbeidstijden

Loon voor bovenschaligen is schandalig. Km vergoeding is niks over geregeld.

Loon Werk privé balans

Loon, opleidings mogelijkheden, werkweekindeling. Ect

Loon, uitbetaling overuren, zon- en feestdagen toeslagen.

loon, vakantiedagen

Loon, vrije dagen op feestdagen

Loon, werkdruk/arbeidsomstandigheden, pre-pensioen

loon, werktijden, arbeidstijden, toeslagen, welzijn, veiligheid

Loon: kijken wat andere branches betalen. Loon op basis van krapte in de markt. Dit moet het aantrekkelijk houden en maken voor nieuwe medewerkers. Nu blijven we achter qua lonen.

Loon! De inflatie is 12%. Kunnen intussen onze eigen producten niet meer kopen. Bandbreedte! Is toch niet meer van deze tijd? Ivm schaarste moeten wij allemaal extra werken. Hoezo werk/privé balans?

Loonaanpassingen gelijk voor alle lonen (schaal en boven schaal) Regeling vervroegd uittreden

looneis

Loonheffing

Loonkosten; loonsverhoging is de WML, dus is er door de werkgever geen vrijwillige loonsverhoging reiskosten; nu wordt er wel de snelste route geteld, blijft dit zo, en anders regelen in de CAO

Loons verhoging Verbetering privé werk

Loonstijging

Loonstijging Reiskosten stijging wvw Pauzes (1uur tussen de middag onbetaald is te lang, je kan ook niet de winkel uit)

Loonstijging en koopkracht

Loonstijging min. 4% moet voor iedereen gelden. Ook voor de mensen die boven in hun schaal zitten. Door de wisseling van tuinbranch cao naar deze cao zitten wij plots bovenin onze schaal en krijgen er dus haast geen loon meer bij. Al jaren niet. Dit is oneerlijk. Op deze manier zijn de werkgevers degene die hier beter van worden.

Loonstijging voor iederéén ook bovenschallig. Met hetzelfde percentage.

Loonstijging voor iedereen, ongeacht of je wel of niet in een loonschaal zit. Het leven wordt voor iedereen duurder toch niet voor alleen mensen die in een loonschaal zitten. Als jullie zo nog langer onderhandelen, dan stop er maar mee.

Loonstijging voor iedereen. ook degene die buiten de tabellen vallen. Alles word duurder dat geld voor iedereen.

Loonstijging/koopkrachtcompensatie

loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging

Loonsverhoging Reiskosten verhogen

Loonsverhoging Verbetering werk-privé balans

Loonsverhoging Werk-privé duidelijker gescheiden houden

Loonsverhoging , alles wordt duurder maar de lonen in de retail zijn aanzienlijk lager

Loonsverhoging / verhoging minimumloon, want: inflatie

Loonsverhoging aangezien stijgende prijzen.

Loonsverhoging bij o.a. inflatie voor de bovenschalligen

Loonsverhoging bovenschalligen

Loonsverhoging en betere ziekte-regeling

Loonsverhoging en brandstofverhoging
Loonsverhoging en verhoging reiskostenvergoeding
Loonsverhoging Fijne werk sfeer
Loonsverhoging is veel te laag. Als we zo'n laag loon houden kunnen we nooit voldoende personeel krijgen Die verdienen elders meer. Komt er dus meer druk op de schouders van bestaand personeel die op hun beurt weer vertrekken omdat ze elders lichter werk krijgen voor meer geld
Loonsverhoging passend bij de inflatie.
Loonsverhoging Reiskosten verhoging Reistijd als werktijd
Loonsverhoging van meer dan 4%, en dat de reiskostenvergoeding verhoogt moet worden naar een verplichte €0,23 per kilometer.
Loonsverhoging voor bovenschaligen. Overuren laten uitbetalen. Geen ziekte wachtdagen meer. Hogere reiskosten vergoeding woon werk verkeer. Geen staffel meer gewoon vergoeding per km. Directe vergoeding bij waarneming leidinggevend langer dan 1 maand. Hitte toeslag, winkel temperatuur boven 30 graden.
Loonsverhoging, betere regeling ivm verhuizing. Betere regeling ivm ouderschap (vaders)
Loonsverhoging, bonus en werk/prive balans
Loonsverhoging.
Loonsverhoging. Alles word duurder dus een verhoging is alleen maar logisch
Loonverhoging en vervoertoeelage
loonverhoging Toeslagpercentages evenveel voor alle medewerkers.
Maximale werkdagen per week
Maximum aantal koopzondagen per jaar mogen werken, bijv 1x per maand
Maybe to offer more contracts with more hours. I feel like there is too many 25 hours jobs. There is no personnel but many low hour contracts. And if there is enough full-timers the service would be much better and it would be easier to manage in busy periods in the store because it would lead to a better organization of people and work in general.
Meer de kosten dekken die gemaakt worden om naar het werk te komen en de kosten die je maakt op het werk wat privé in rekening komt.
Meer geld
Meer loon
meer loon betere pensioen
Meer loon en betere arbeidsomstandigheden zoals een airco voor de zomer.
Meer loon Minder druk BHV
Meer loon, want dat is niet meer in balans door alle prijs stijgingen.
Meer loon. Meer vakantie dagen.
Meer loon. Meer verschil in lonen tussen fb en afb
Meer loon. Mensen solliciteren niet omdat ze zien wat ze verdienen.
Meer loonsverhoging over het totale loon en niet alleen over het minimum loon.
meer loonverhoging
meer pauzes
Meer reiskostenvergoeding

Meer salaris
Meer salaris en minder werkdruk
Meer salaris ivm de duurdere tijden
Meer salaris naar inflatie.
Meer salaris, het is ook hard werken, zwaar werk. Gratis pauze van 10 minuten ook als je 4 uur werkt dan compenseert het want we zijn ook altijd 10 minuten eerder op het werk aanwezig voor de dagelijkse meeting die kunnen ze ook doen als onze shift al begonnen is maar dat doen we ook in onze eigen tijd.
Meer salaris, meer flexibiliteit in het geven van vaste contracten, financiële steun in bijscholen/omscholen, mogelijkheden tot onderhandeling over salaris.
Meer salaris, met name in de woonwinkels is gedurende covid de werkdruk enorm toegenomen en zijn de omzetten flink gestegen. Daarnaast is het natuurlijk zot dat aan verkoopmedewerker bij AH evenveel verdiend als een Assistent Storemanager bij ons.
Meer salaris, zondag vergoeding terug, winstdeling voor bedrijfsleiders, all in salaris voor bl moet hoger
Meer vakantie dagen.
Meer vakantie uren. Meer loonsverhoging.
Meer vakantiedagen
meer verlofuren en structureel een oplossing voor bovenschaligen
Mijn voorstel is om de verdiensten van zoals bedrijfswinstdelingsbonus met personeel te delen, personeelskorting te regelen en rijskosten te vergoeden.
Minder Koopzondagen, overwerk en koopavonden voor 55 plussers.
Minimale grens loon omhoog
More high minimum salary and forever not just one time bonus.
Naast de loonsverhoging ook een goede reiskostenvergoeding. Ook een beperking van het aantal zondagen.
Niemand, maar dan ook niemand mag buitengesloten worden!
Niet meer dan 2 avonden per week tenzij het december is. Een feestdag werken is prima maar geen kerst dat ze dat niet kunnen verplichten.
Nvt
Of allemaal dezelfde % loonsverhoging of gewoon niet. Ook boven schalige lonen hoor hetzelfde behandeld te worden. Daarnaast is een zeer groot aantal vakbondsleden (naar mijn mening zelfs bijna de helft van vakbond leden in deze sector) niet vertegenwoordigd in de cao onderhandelingen daarom wat een zeer slechte zaak is want hiermee worden vele ontdaan van hun vertegenwoordigers
Onregelmatigheid toeslag Loonsverhoging RVU regeling DC personeel Zeeman
Onregelmatigheid/ weekend vergoeding
Ook de mensen die lang bij het bedrijf werken verdienen een structurele loonsverhoging IPV een eenmalige uitkering
Ook salarisverhoging voor bovenschalige. Deze werken nu al onder grote druk en moeten "leveren" waarbij door onrealistische doelstellingen de bonus ook niet gehaald wordt. De onderlaag krijgt nu een verhoging maar de bovenlaag niet.
Ook verhoging salaris voor bovenschaligen. Momenteel staat de hoogte van mijn salaris al 6 jaar stil.

Op dit moment loonsverhoging. Plus min uren wil ik er af, werk altijd plus uren en krijg er niks voor.
ouderdomsregelingen
Overwerk / meerwerk vergoeding verhogen. Bepaling toevoegen wanneer overwerk structureel wordt (meerwerk); na 2 aaneengesloten weken bijvoorbeeld, vergoeding 185%.
Pensioen Salaris
Pensioen regeling voor vrije dagen opbouw aanpassen naar: 62 jaar - 1 uur per week max 52 uur per jaar. 63 jaar - 2 uur per week max 104 uur per jaar. 64 jaar - 3 uur per week max 156 uur per jaar. 65 jaar - 4 uur per week max 208 uur per jaar. 66 jaar - 5 uur per week max 260 uur per jaar. 67 jaar - 6 uur per week max 312 uur per jaar. Hierdoor maken we het CAO aantrekkelijker voor personeel om te willen werken en blijven werken. en, draagt men zorg voor personeel dat over het algemeen fysiek zwaar werk uitvoert. ook maak je ruimte voor nieuwe instroom en zou men gebruik kunnen maken van de bijna gepensioneerden om deze nieuwe aanwas op te leiden.
Prettige werksfeer Goede werk , privé balans Fijne werktijden Beter salaris
Privé/werk balans, werktijden
Rechtvaardig loon ontvangen
Regeling rondom klokregistratie (te vroeg en/of te laat inklokken en de consequenties ervan) Naleving vd wettelijke bepaling ervan. Verbetering compensatie voor de bijzondere extra taken (BHV)
Regelingen tegen seksuele intimidatie op de werkvloer
Reiskosten
Reiskosten Bovenschaligen
Reiskosten ik krijg 7.50 per dag en kosten zijn 13 30 per dag
Reiskosten Maaltijdvergoeding Loo
Reiskosten regeling passend bij de huidige situatie dus geen 14 cent zoals mijn bedrijf nu heeft gedaan, meer oog voor het personeel op de werkvloer kan al met een klein gebaar
Reiskosten vergoeding omhoog met oog op de huidige prijzen, loon / bonus na hand van je functioneren omhoog
reiskosten vergoeding voor mensen die gaan verhuizen
Reiskosten vergoeding. Ik ben van mening dat een werkgever die ervoor kiest iemand van verder weg aan te nemen of een personeelslid verplaatst van filiaal, de gehele kosten van rijden niet dekken. (Brandstof)
Reiskosten/ parkeervergoeding verplicht stellen aan werkgevers
Reiskostenvergoeding
Reiskostenvergoeding Maaltijdvergoeding (eigen keuze)
Reiskostenvergoeding Werkoverleg Hoger loon Werkdruk verlagen
Reiskostenvergoeding Inflatie compensatie
Reiskostenvergoeding mag ook onder de loep genomen worden ivm stijging brandstofprijzen
Reiskostenvergoeding omhoog. De benzine prijzen stijgen met de dag.
reiskostenvergoeding ook voor medewerkers binnen 10 km reisafstand ruimere kledingvergoeding
Reiskostenvergoeding vast laten leggen in de CAO

reiskostenvergoeding, ik betaal nu elke keer 10 euro per dag bij dat ik naar kantoor ga om daar te werken.

Reisvergoeding Salaris

Rij kosten vergoeding brandstof wordt steeds duurder

Salariëring , loopbaanperspectieven, Opleidingen

salaris

Salaris

Salaris Salarissen moeten omhoog met 5 % er is genoeg verdient door bedrijven.

Salaris buitenschaals gelijke verhogingen toekennen als binnenschaals. Inflatie treft ons allemaal!!

Salaris doorgroei ontwikkeling

salaris en reiskosten

Salaris en reiskosten

Salaris en werk-privé balans

Salaris en werkdruk

Salaris gelijkheid met andere branches en meer onregelmatigheids toeslagen voor avonden en weekenden.

Salaris moet veel meer meegroeien met de extreme inflatie waar we allemaal mee te maken en last van hebben.

Salaris natuurlijk

Salaris stijging die in verhouding is met de inflatie en koopkracht

Salaris verhogen

Salaris verhoging

Salaris verhoging elke jaar, met inflatie mee gaan beetje

salaris verhoging en de harde knip eruit

Salaris verhoging, vrije dagen,pensioen

Salaris verhoging!

Salaris vs inflatie

Salaris Weekendwerk verplicht aantal weekenden vrij in een jaar

Salaris, warmte protocol, ouderschap verlof

Salaris: want het leven wordt voor de mensen alleen maar duurder en duurder mensen met minum salaris die redden het gewoon op dit moment niet

Salaris. Meegroeien met de inflatie. Salaris mag niet enorm achter komen te lopen ten opzichte van andere sectoren. Dan verliezen wij veel medewerkers (wat nu al gebeurt). Willen wij winkels open kunnen houden, dan is Salaris het belangrijkste. Zo wordt deze sector weer interessant om in te werken.

salarissen, mogelijkheid tot aanpassen contract uren, mogelijkheid tot nemen van eenmalige sabbatical met behoud van contract.

Salarissen, ziekteverzuim (1 wachtdag is erg achterhaald)

Salarisstijging !

Salarisverhoging

Salarisverhoging Ergonomische werkomgeving

salarisverhoging bovenschalig aanpassing vergoeding reiskosten
Salarisverhoging en meer privétijd
Salarisverhoging en verplicht aantal weekenden per jaar vrij.
Salarisverhoging hebben we al jaren niet gehad namelijk
Salarisverhoging voor minimum inkomen
Salarisverhoging, geen gebroken diensten
Salarisverhoging, ook voor bovenschaligen. Deze mensen staan in de praktijk jaren stil. Een eenmalige uitkering van 2,5% over het salaris van 6 maanden, is in veel gevallen niets waard en word ingehouden op een bonus of iets dergelijks
Salary raise is incredibly important for the employees already working at the company as well as the potential employees that will apply for the job.
Scholing
Secuindare arbeidsvoorwaarden
Secundaire voorwaarden zoals jubileum, verlof bij overlijden ouders of partner/kind vanaf dag van overlijden tot aan uitvaart en het niet afschrijven van een snipperdag bij ziekte en het niet werken met plus/min uren
Sociale arbeidsvoorwaarden
Sport faciliteiten, (korting op) abonnement sport-school, --club, -vereniging. Vrijdagmiddag borrel terug. Verplichte begeleiding in toepassen, gebruik Persoons Gebonden Budget. (Ontwikkeling, training)
Sportplan. Sporten is gezond voor lichaam en geest.
Stap af van een MBO loongebouw! Regel een keer echt iets voor de bovenschalige en niet dat het alleen opgaat als je in een bandbreedte van € 500 euro valt. En dan ook iets blijvends ipv een eenmalige uitkering die het jaar erop verrekend mag worden met een bonusuitkering. Krijg je per saldo nog niks volgens mij. Maar kreeg ik toch als niet want boven de 4K.. En stap nou eens af van een MBO loongebouw!!
Stijging lonen mee met inflatie en privé werk balans
Temperaturen in de winkel.
Thuiswerk voorzieningen
Thuiswerkbeleid
Thuiswerken, Loon voor (net) bovenschaligen. Ik werk zelf bij een bedrijf die volgens mijn mening niet echt onder deze CAO valt zeker met zoveel kantoor personeel waardoor CAO regelingen vaak niet klopt met het werk. (werkgever is Beter Bed) Deze CAO is meer op winkels gericht. Misschien kan hier eens een duidelijk verschil in gemaakt worden in een CAO.
Thuiswerkvergoeding
Thuiswerkvergoeding Onkostenvergoeding Inflatiecorrectie (periodiek) Pensioenpremie verlaging
Toeslag zon- en feestdagen 10 min eerder aanwezig MOETEN zijn? Dan in de baas zijn tijd
Uurloon 14 euro maken dan praten we verder
Vaker de lonen aanpassen alles wordt duurder maat de lonen in de nonfood zijn de lonen dermate laag dat er meer loon bij moet komen voor het werk dat wij verzetten
Vanaf 55 jaar geen koop avonden en koopzondagen werken
vast rooster, aantal uren dat je minimaal mag worden ingepland, loonsverhoging, aantal snipperdagen

veiligheid
verdere loonsverhoging. Afschaffen harde en zachte knip. km vergoeding omhoog. Werktijd betaald kwartier voor opening en sluiten want dan moeten wij er ook zijn maar worden daar niet voor betaald.
Verhoging in salaris. Nieuwe tijden voor het werken.
verhoging lonen
Verhoging reiskosten en hoger salaris
Verhogingen ook geldig voor bovenschaligen met meer dan 4.000 euro bruto p mnd.
Verplicht minimaal één vrije dag in het weekend. Dus of vrijdag of zaterdag of zondag vrij, om privé en werk in balans te houden
Verplicht werkrooster langer dan 2 werkweken bekend. Dit staat ook in de wet maar mijn supervisor houdt zich er niet aan en beweert dat het zwaarwegend belang is dat hij korter roostert
Vervoerskosten Fietsplan
Voor mij, en ik denk voor vele anderen ook, is het enige een fatsoenlijk salaris. Ik denk dat allerlei voorwaarden de meest mensen worst zullen zijn als ze maar een fatsoenlijk salaris krijgen. Mvg, [naam]
Vooral het salaris en je privé leven gescheiden kunnen houden van je werk vind ik het belangrijkste. Het moet niet zo zijn dat je voor al je harde werk een laag salaris hebt. En dat wanneer je niet hoeft te werken je dan nog veel met werk bezig bent.
Vrije dagen
Vrije dagen mbt overlijden familielid.
Vrije feestdagen Zondagtoeslag Loonsverhoging Reiskostenvergoeding Veiligheid
Vrije keuze vakantie vanuit diversiteit perspectief. De een wil vrij met kerst de ander met suikerfeest. Meer aandacht voor niet fysieke retail. De collegas werkend in e-commerce, de groep die met covid lockdowns niet thuis hebben gezeten en doorgewerkt hebben. En betere afspraken mbt reiskosten met stijgende brandstofprijzen.
Weekendregeling. Maximaal 1 dag per weekend werken en minimaal 1 volledig weekend vrij in de maand. Werkroosters ruim van te voren communiceren.
Werk druk verlagen
Werk en prive. Onderscheid leiding en verkoopsters qua loon
Werk kosten regeling
Werk privé balans
Werkdruk moet lager
werkdruk omlaag, Het salaris nog altijd veels te laag ten opzichte van andere branch.
Werken op zondag. Deze wordt niet verrekend bij mijn huidige werkgever die wel bij de cao is aangesloten
werkomstandigheden ouderen
Werktijden Uurloon
Werktijden, reistijd
Zeggenschap over werktijden en dagen Salaris, rekening houden met de stijgende inflatie Mogelijkheden tot ontwikkeling middels opleidingen
Zelf kunnen bepalen hoe ik mijn werktijd indeel

Zolang maar personeel goed verzorgd word.

Zondagtoeslag moet blijven. Meer verhoging qua salaris Max 1 koopavond per week

Labyrinth Onderzoek & Advies

Labyrinth is een full-service onderzoeks- en adviesbureau dat bestaat uit een uitstekend op elkaar ingespeeld team van specialisten met ruime ervaring op diverse onderzoeksterreinen. Zo is Labyrinth actief binnen verschillende maatschappelijke werkvelden, zoals diversiteit, migratie, integratie, leefbaarheid, sociale veiligheid, wonen, zorg & welzijn, arbeidsmarkt en jeugd. Labyrinth weet hierbij als geen ander iedereen te bereiken, ongeacht taal, achtergrond en sociaaleconomische status. Niet praten óver hen, maar mét hen, is daarbij de visie.